



## Strömstads kommuns

# Riktlinjer mutor och jäv

Dokumenttyp	Riktlinjer
Beslutande organ	Kommunfullmäktige
Förvaltningsdel	Kommunledningsförvaltningen
Antagen	2016-12-15
Ansvar	HR-avdelningen
Aktualitetsförklaras	2018-12-15



## Inledning

Riktlinjen omfattar alla anställda och förtroendevalda i Strömstads kommun och syftar till ett gemensamt förhållningssätt avseende hantering av gåvor och andra förmåner samt jävssituationer inom ramen för arbetet/uppdraget. Särskilt känsliga är de befattningar som sysslar med myndighetsutövning liksom de som sysslar med upphandling och inköp.

Alla som är anställda eller har ett uppdrag inom Strömstads kommun är en del av den offentliga förvaltningen. Vi arbetar på medborgarnas uppdrag och för deras bästa. Vi har därför ett särskilt ansvar att bekämpa mutor och andra former av korruption inom vår verksamhet. Som anställd eller förtroendevald ska man inte kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i arbetet/uppdraget. Ytterst handlar det om att tillförsäkra allmänheten en verksamhet som bedrivs rationellt, opartiskt och rättssäkert.

## Rutiner vid misstanke om muta

Du har alltid ett eget ansvar att bedöma situationen och vad du kan ta emot eller inte. Bra kontrollfrågor kan vara:

- Är detta en förmån och varför erbjuds den just mig?
- Finns det koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
- Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag på Strömstads kommuns relation med den som erbjuder förmånen?

Om du blivit erbjuden otillbörlig gåva/förmån:

- Ta alltid kontakt med din chef när du erbjuds en förmån i tjänsten
- Prata med dina kollegor
- Överlåt på din närmsta chef att avgöra om gåvan/förmånen är tillbörlig eller ej
- Om gåvan är otillbörlig ska du avvisa/skicka tillbaka erbjudandet/gåvan omgående

## Rutiner vid jäv eller misstanke om jäv

- Vid misstanke om jäv ska du ta upp frågan med din närmsta chef
- Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot dig ska du självmant meddela detta till din närmsta chef
- Vid jäv får arbetstagare/uppdragstagare inte delta i handläggningen av ärendet eller uppdraget. Det innebär att arbetstagaren/uppdragstagaren inte får vidta någon åtgärd i ärendet överhuvudtaget

### Tolkningar och förklaringar

#### **Muta och handel med inflytande**

En muta är en gåva eller förmån som kan påverka en arbetstagare/uppdragstagare att i tjänsten på något sätt gynna givaren.

Givande av muta innebär att givaren till en arbetstagare/uppdragstagare lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån med den uttryckliga eller underförstådda avsikten att bli gynnad av mottagaren i dennas tjänsteutövande eller för att tacka för redan utförda tjänster

Tagande av muta innebär på motsvarande sätt att arbetstagare/uppdragstagare tar emot, godtar löfte om eller begär en otillbörlig förmån med den uttryckliga eller underförstådda avsikten att låta sig påverkas att gynna givaren vid tjänsteutövandet.

Handel med inflytande innebär att en arbetstagare/uppdragstagare tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

#### **Gåva eller muta?**

Varje givande respektive mottagande är inte otillåtet. Det krävs att det är otillbörligt:

- Om gåvan ges med det uttryckliga villkoret att mottagaren i sin tjänst/uppdrag ska handla på ett visst sätt
- Om gåvan objektivt sett är avsedd att påverka mottagarens utövande av tjänst/uppdrag
- Om gåvan antas kunna framkalla tacksamhet och en känsla av skyldighet att återgälda den

Exempel på förmåner som är otillbörliga (i de flesta fall):

- Exklusiva måltider, fester och andra evenemang, teaterbesök mm
- Resor inklusive kost/logi, även om de sker under fritiden
- Fritidsförmåner såsom lån av sommarstuga, båt mm
- Rabatter som ges av dem som kommunen har affärer med och som inte erbjuds alla anställda
- Kontanter, värdepapper och lån liksom efterskänkande av lån och/eller räntor, presentkort, lotter, sidoleveranser av varor, provisioner, premier, gratisprenumerationer samt kreditkort, borgensåtagande och skuldtäckning
- Gåvor till och testamenten till förmån för hemtjänst- och vårdpersonal
- Tjänster såsom bilreparationer, husreparation mm

Exempel på förmåner som är tillbörliga (i de flesta fall):

- Enklare reklamartiklar med begränsat värde såsom pennor, almanackor, nyckelringar
- Enklare arbetsluncher/fika vid enstaka tillfällen, under förutsättning att de sker som ett naturligt led i tjänsteutövningen
- Måttfulla uppvaktningar vid högtidsdagar och sjukdom samt måttfulla julgåvor
- Studieresor, studiebesök, kurser, seminarier, kundträffar och andra utbildningsarrangemang förutsatt att utbildnings-/informationsmomentet dominerar och är seriöst. Eventuella kringarrangemang måste vara måttfulla. Resa och övernattning bör bekostas av Strömstads kommun.

## **Jäv och andra intressekonflikter**

Jäv föreligger när en arbetstagare/uppdragstagare kan anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. I första hand gäller reglerna beslutande och föredragande, men även den som medverkat genom att upprätta ett förslag till beslut men sedan inte är med vid den slutliga handläggningen.

### **När är man jävig?**

- Om du eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för dig eller en närstående
- När ett ärende överklagats eller av annat skäl ska avgöras i en högre instans och du tidigare deltagit i den slutliga handläggningen i den lägre instansen
- Om det finns någon annan särskild omständighet som skulle rubba förtroendet för din opartiskhet, till exempel om du är:
  - Vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ärendet
  - Ekonomiskt beroende av en part eller intressent
  - Engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning

I de olika förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan arbetstagare/uppdragstare och någon part i ärendet kan omständigheterna göra att verksamhetens trovärdighet kan skadas även om det inte är en fråga om jäv i lagens mening. I sådana fall ska en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att man ska avstå från att delta i hanteringen av ärendet. Exempel på detta:

- Att som chef anställa, lönesätta eller bevilja ledigheter, ersättningar mm till familjemedlemmar, släkt eller personer som står en nära